

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

ÉMILLIE DA SILVA AMORIM

**OS DESAFIOS E OPORTUNIDADES DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO
TRABALHO NO BRASIL**

JUAZEIRO DO NORTE - CE
2024

ÉMILLIE DA SILVA AMORIM

**OS DESAFIOS E OPORTUNIDADES DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO
TRABALHO NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.

Orientador: Prof^a. Esp. Larissa Vasconcelos Rodrigues

ÉMILLIE DA SILVA AMORIM

**OS DESAFIOS E OPORTUNIDADES DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO
TRABALHO NO BRASIL**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel em Psicologia.

Data da Apresentação: 26/06/2024

BANCA EXAMINADORA

Orientador: PROF^a. ESP. LARISSA VASCONCELOS RODRIGUES

Membro: PROF^a. ESP. NADYELLE DINIZ GINO/ UNILEÃO

Membro: ESP. ÍTALO PEREIRA COELHO/ UNILEÃO

JUAZEIRO DO NORTE - CE
2024

OS DESAFIOS E OPORTUNIDADES DO PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NO BRASIL

Émillie da Silva Amorim¹
Larissa Vasconcelos Rodrigues²

RESUMO

O presente trabalho buscou discorrer sobre como a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) é uma área que explora a diversidade do mundo do trabalho, focando na relação entre o homem, as organizações e o trabalho. O psicólogo organizacional atua em diversas frentes, como recrutamento, orientação de carreira, formação de lideranças e promoção de relações saudáveis dentro das empresas. A pesquisa justifica-se pela crescente preocupação com a saúde mental no ambiente de trabalho, impactando diretamente a atuação do psicólogo organizacional. O estudo visa analisar os principais desafios e oportunidades desses profissionais no Brasil, com foco no desenvolvimento histórico da POT, no perfil dos psicólogos nas organizações e nas perspectivas futuras de atuação. Buscou-se analisar as perspectivas históricas e culturais sobre as mudanças e alterações no modo de funcionamento coletivo das empresas. Para a realização da pesquisa, utilizou-se de uma revisão da literatura através de livros, periódicos, sites, artigos monográficos e quaisquer outras fontes relacionadas ao assunto, buscadas através do Google Acadêmico. Os resultados mostraram que os recursos usados serviram de parâmetros para nortear a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho perante os desafios e oportunidades, fazendo referências aos marcos históricos que contribuíram para a evolução e crescimento da POT.

Palavras-chave: Psicologia organizacional. Oportunidades. Desafios. Atuação.

ABSTRACT

This paper sought to discuss how Organizational and Occupational Psychology (OOP) is an area that explores the diversity of the world of work, focusing on the relationship between people, organizations, and work. Organizational psychologists work on various fronts, such as recruitment, career guidance, leadership training, and promoting healthy corporate relationships. The research is justified by the growing concern about mental health in the workplace, which has a direct impact on the work of the organizational psychologist. The study aims to analyze the main challenges and opportunities for these professionals in Brazil, focusing on the historical development of OOP, the profile of psychologists in organizations, and prospects for their work. The aim was to analyze the historical and cultural perspectives on changes and alterations in how companies function collectively. To carry out the research, a literature review was carried out using books, periodicals, websites, monographic articles, and any other sources related to the subject, searched through Google Scholar. You mentioned that the results showed that the resources used served as parameters to guide the work of the organizational and work psychologist in the face of challenges and opportunities, referencing the historical milestones that contributed to the evolution and growth of the OOP.

Keywords: Organizational psychology. Opportunities. Challenges. Performance.

¹Discente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: emillieamorim8@gmail.com

²Docente do curso de psicologia da UNILEÃO. Email: larissavasconcelos@leaosampaio.edu.br

1 INTRODUÇÃO

Na literatura, a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), é uma área que compreende a atual diversidade no mundo do trabalho e atua no estudo dos aspectos psicossociais, na qual, leva em consideração a relação estabelecida entre o homem, as organizações e o trabalho, já que a segunda e terceira são responsáveis pela formação desse indivíduo.

Outrossim, a POT enquanto campo de atuação e formação profissional apresenta relevância no papel social que desenvolve, mas diante dessa crescente inserção vem junto as implicações ideológicas e a produção de conhecimento relacionadas a sua atuação em campo.

Vale salientar, que as atividades atribuídas ao psicólogo nas organizações são as mais diversas, mas no geral são de competências deste profissional: a análise da necessidade e/ou demandas sejam essas de clientes/usuários e determinação dos objetivos da intervenção; planejamento da avaliação, avaliação e diagnóstico individual, grupal, organizacional relevantes à intervenção; definição de estratégias a partir de métodos e técnicas necessárias a intervenção; identificação, preparação e condução de intervenções apropriadas para o alcance dos objetivos, baseadas no desenvolvimento e resultados obtidos nas atividades; estabelecimento da adequação da intervenção para solução do problema inicial; fornecimento de feedback para clientes (SBPOT, 2020).

A justificativa dessa pesquisa está relacionada ao impacto da atuação do profissional da POT, no contexto organizacional, em saber lidar com os desafios e as oportunidades que têm ligação direta com os afastamentos dos trabalhadores, devido a doenças mentais desenvolvidas no ambiente de trabalho. A importância da POT no âmbito do trabalho e das organizações está diretamente ligada a compreensão e intervenção desta neste ambiente, pautada em um compromisso científico e ético com seus conhecimentos e práticas desenvolvidas na Psicologia e demais áreas.

A atuação desses profissionais, traz com eles desafios principalmente no campo de atividades desempenhadas e nas perspectivas de inserção, assim como no tempo e nas diversas possibilidades de atuação em uma organização. Frente a essa questão, surge a seguinte pergunta: quais os desafios e oportunidades do psicólogo organizacional e do trabalho no Brasil?

Assim, objetiva-se com esse estudo analisar os principais desafios e oportunidades do psicólogo organizacional e do trabalho no Brasil, buscando compreender o percurso histórico da Psicologia Organizacional e do Trabalho, identificar o perfil dos profissionais de psicologia

nas organizações e no trabalho, investigar as perspectivas futuras de atuação do profissional de psicologia nas organizações e no trabalho.

Ademais, vale salientar que o interesse por essa temática surgiu da experiência de estágio na área de psicologia organizacional e do trabalho, observando também a atuação de outros profissionais de psicologia na seleção de candidatos, orientação de carreiras, treinamento de profissionais, formação de lideranças e na promoção de relações sociais saudáveis dentro de empresas e organizações.

2 METODOLOGIA

Para a realização do trabalho, foi realizado uma pesquisa bibliográfica, que segundo Sousa; Oliveira; Alves (2021) trata-se do levantamento ou revisão de obras publicadas que tem o intuito de direcionar, aprimorar e atualizar o trabalho científico, baseando-se nos estudos e análises, este tem como principal objetivo reunir e analisar textos já publicados.

Sabendo disso, a escolha da pesquisa, se deu por reconhecer a diversidade de estudos já realizados acerca da temática, como também, a necessidade crescente de compreender as nuances da psicologia organizacional e do trabalho e como o profissional de psicologia neste contexto pode contribuir de forma ímpar para melhoria da relação entre organizações e trabalhadores. Deu-se também por um anseio pessoal, pois foi possível perceber não só por experiência própria, como também por ter tido contato direto nesta área e perceber a complexidades dos desafios experienciados por psicólogas (os) nas organizações.

Por fim, a coleta de dados se deu mediante a utilização dos descritores: “psicologia organizacional”, “oportunidades”, “desafios” e “atuação” teve como banco de dados o Scientific Electronic Library Online (SciELO), Google acadêmico, jornais e revistas da Psicologia e obras disponíveis na biblioteca online e física da Instituição de Ensino Centro Universitário Doutor Leão Sampaio (UNILEÃO).

3 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: UMA ÁREA DE ATUAÇÃO

A Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) surge a partir de grandes revoluções que têm seu início marcado entre o fim do século XIX e início do século XX. Com o surgimento da industrialização e das demandas emergentes surge a nomeação da área enquanto Psicologia Industrial, restringida apenas à indústria. Foi nesse campo que começou a surgir a atuação

desses profissionais na qual buscavam gerenciar com mais eficácia a organização por meio de recursos humanos (Zanelli; Borges; Bastos, 2014).

Diante disso, Leão (2012) traz que face aos avanços tecnológicos e às mudanças nas relações sociais, os processos de industrialização e urbanização estão a acelerar. É neste contexto de industrialização, particularmente nos Estados Unidos e na Europa, que as práticas psicológicas relacionadas com o trabalho surgiram nas turbulentas condições políticas e econômicas do século XX, período este caracterizado por guerras mundiais, recessões econômicas e movimentos populares e sociais.

No decorrer da sua trajetória, a POT foi se estruturando em torno de três principais vertentes: psicologia do trabalho, psicologia organizacional e gestão de pessoas, estas consideradas enquanto campos interdisciplinares que configuram esta área de atuação (Zanelli; Borges; Bastos, 2014).

O primeiro campo denominado de Psicologia do Trabalho tem o foco em compreender e lidar com as questões que relacionam o comportamento humano em que estuda os processos de organização do trabalho e seus impactos psicossociais, principalmente em áreas destinadas à qualidade de vida e saúde do trabalhador. O segundo campo chamado de Psicologia Organizacional surge da interação entre comportamento no trabalho e a organização que busca lidar com os processos psicossociais que caracterizam as organizações de trabalho como conjuntos de pessoas. Por fim, o terceiro campo denominado de Gestão de Pessoas surge da relação entre a ação humana e organização propriamente dita, com o enfoque no conjunto de políticas e práticas congruentes com seus objetivos e com sua missão. Assim, as práticas desse campo definem as formas como a organização capta, integra, avalia, desenvolve e retém seus membros (Zanelli; Borges; Bastos, 2014).

Outrossim, Zanelli, Borges e Bastos (2014) traz que muitas organizações, em busca de sustentabilidade e sobrevivência, estão promovendo o uso do método científico para investigar as causas de seus problemas e, assim, tentar resolvê-los. Dessa forma, seus membros "aprenderão a pescar" em vez de "comprar o peixe no mercado". Isso significa que eles dominarão o método científico e, como benefício adicional, aumentarão sua empregabilidade tanto internamente quanto externamente.

Vale frisar, que o método científico não deve ser visto como uma solução eficiente para todos os problemas complexos no mundo do trabalho e das organizações. No entanto, até para rejeitar essa visão ingênua, é essencial compreender os fundamentos e as suposições da pesquisa científica, a fim de sustentar uma perspectiva crítica e argumentos sólidos (Zanelli; Borges; Bastos, 2014).

Assim, essa compreensão das relações indica que, em uma situação de trabalho, o desempenho de um indivíduo é influenciado pelos diferentes níveis de seu ambiente e pode também provocar mudanças nesses níveis. Além disso, é importante notar que essa interação dupla cria significado para o indivíduo, e esse significado pode, por sua vez, impactar seu desempenho e os diversos níveis do ambiente (Zanelli; Borges; Bastos, 2014).

Vale ressaltar, antes de tudo, que o trabalho humano existe desde os primórdios e este é compreendido de diferentes formas em diferentes épocas visto que ele é modificado a partir do tempo e da cultura predominante da época. Mas é a partir do desenvolvimento e inserção do modelo capitalista que a mão de obra se torna mercadoria, ou seja, aqueles que não tinham moeda como troca vendiam a sua força (Zanelli; Borges; Bastos, 2014).

É a partir desse modelo, que as organizações sentiram a necessidade de selecionar melhor os seus trabalhadores para cada atividade e assim insere-se o psicólogo que de início tinha uma tarefa voltada apenas para aplicação de teste e análises dos perfis dos candidatos como forma de verificar se ele estava alinhado com as necessidades da indústria, atuando assim na área, hoje denominada, de recrutamento de seleção (Leão, 2012).

À medida que o tempo passou, percebeu-se a necessidade de também manter uma melhor produtividade. De tal forma, que o psicólogo passou a ganhar novas tarefas estando voltado para o planejamento, implementação e validação de novas estratégias com o intuito de maior produtividade e eficiência dos trabalhadores dentro da indústria (Zanelli; Borges; Bastos, 2014).

Em outras palavras, os primeiros avanços na psicologia do trabalho no Brasil fazem parte de um corpo de conhecimento e prática psicológica que serve principalmente para promover o comércio e a indústria. São saberes/poderes que visam disciplinar e uniformizar as organizações de trabalhadores, levando em conta o contexto político-econômico em que o discurso desenvolvimentista do Brasil dá contornos concretos para sua emergência (Leão, 2012).

Assim, como a POT internacional a POT no Brasil também acompanhou as mudanças mundiais. Com o avanço das tecnologias, das mudanças sociais, culturais e a necessidade do mercado a área foi sofrendo transformações significativas e o que antes estava limitado a uma psicologia voltada à indústria em seguida passou a ser uma psicologia organizacional e atualmente recebe o nome de Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Com isso, a nova POT surge juntamente com a Inteligência Artificial (IA) que tem o potencial de melhorar a eficiência e a eficácia da gestão de pessoas, viabilizando e facilitando a tomada de decisões por meio do uso de dados. No recrutamento e seleção, a IA ajuda a reduzir

de maneira significativa o trabalho operacional, evitando a chance de erros na triagem dos candidatos. Dessa forma, a Inteligência Artificial (IA) está sendo utilizada pelo RH para agilizar processos demorados e custosos, permitindo decisões mais rápidas e melhorando a comunicação entre setores. A IA revitaliza o RH, proporcionando mais tempo para aconselhamento estratégico. Com diversas tecnologias disponíveis, o RH pode identificar as necessidades dos colaboradores com mais facilidade e adequá-los melhor à organização (Mendonça *et al.*, 2018).

3.1 O PAPEL DA (O) PSICÓLOGA (O) ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

O papel do psicólogo tem gerado cada vez mais reflexões e discussões, principalmente relacionados ao seu perfil de atuação. A inserção deste, na área organizacional e do trabalho, adiciona elementos e novos desafios para esse setor, assim como, nos diversos setores no qual está inserido. De tal forma, que em muitos casos, é visto como um campo delimitado a práticas, métodos, instrumentos e procedimentos.

Partindo desse pressuposto, Bastos, Yamamoto e Rodrigues (2013) aborda que qualquer prática profissional faz parte de uma relação mais ampla com as necessidades e resultados da sociedade. Ou seja, baseia-se em uma relação estreita entre o campo profissional e a sociedade e partem de demandas construídas historicamente na qual ajudam a moldar a sociedade em que se encontra inserida.

E é, a partir dessa visão e do contexto social, econômico, político e tecnológico do século XX que a POT passou a se desafiar enquanto profissional e a diversificar suas atividades e transformar seu trabalho em todos os sentidos - mudando seu foco de trabalho de aspectos mais técnicos e restritos para questões mais amplas e coletivas. Assim, segundo Bastos, Yamamoto e Rodrigues (2013, p. 33), “essas mudanças conduziram à incorporação de práticas voltadas a trabalhar com a organização como um todo e a sair dos muros das organizações, ocupando-se de impactos do trabalho sobre a vida social.”

Atualmente, essas questões ainda se fazem presentes visto que a POT que tem como função a manutenção da relação entre indivíduo e organização encontra no percurso das intervenções alguns desafios à sua frente. Como, as mudanças na sociedade atual que têm impacto no mercado de trabalho, resultando num certo grau de competitividade, resultando numa aceleração dos estilos de trabalho, no aumento do horário de trabalho, na instabilidade laboral, na diversidade laboral e, em última análise, estão a ter impacto no mercado de trabalho.

Para tanto, os psicólogos são obrigados a propor soluções para tais problemas, o que muitas vezes deve ser feito de forma prática e rápida (Santos; Caldeira, 2014)

Em contrapartida, a POT foi uma das áreas que ganhou espaço dentro das organizações e atualmente encontra-se situada no setor de Recursos Humanos (RH), setor este que se encontra em grandes mudanças. Para esse setor, uma identidade corporativa é um fator imprescindível para alavancar uma boa estratégia além de constituir uma vantagem para competitividade, desde que ela seja coerente e distinta (Boudreau; Cascio, 2014). Assim, é a partir da análise de cenários que se permite perceber a necessidade de uma organização estratégica que vise responder com mais agilidade às ações e desafios que enfrenta.

Dessa forma, deve-se estimular o crescimento e o desenvolvimento dos profissionais, principalmente dentro da organização, com o objetivo de tornar a empresa estratégica, competitiva e diferenciada. Esses dilemas, são apenas alguns dos muitos que os psicólogos organizacionais enfrentam ao lidar com o mundo do trabalho e o conflito potencial entre as demandas impostas pelas organizações e as normas que orientam sua conduta profissional (Bastos; Yamamoto; Rodrigues, 2013).

Logo, segundo Bastos, Yamamoto e Rodrigues (2013, p. 45), “a partir desse quadro de formação ética das empresas, é possível refletir sobre as possibilidades de inserção do psicólogo em contextos distintos, que combinem as ações do indivíduo com as ações da organização.”

Nessa visão, o papel do psicólogo nas organizações é o de mediação de interesse entre empregados e empregadores. No entanto, o que a empresa realmente espera, é que o profissional faça algum tipo de supressão de conflitos que ajuda a escondê-los. Por conseguinte, ao mesmo tempo em que ameaças seus princípios morais, geram desconforto e desafiam a atuação profissional ética e socialmente dedicada desses profissionais (Bastos; Yamamoto; Rodrigues, 2013).

Todavia, quanto à atividade profissional do psicólogo organizacional, as funções clássicas desempenhadas até agora abriram diferentes horizontes e passaram a ser acompanhadas de outras tarefas e de novas práticas consoante as necessidades da empresa. Dessa forma, a psicologia organizacional inclui diversas medidas para melhorar o desempenho e a produtividade dos funcionários, como planejamento e execução de projetos, diagnóstico de situação e funções de assessoria, além de gestão e gestão de pessoas ações essas que visam o melhor desempenho e produtividade do colaborador (Silva; Faria, 2018).

Desta maneira, fica perceptível, que o psicólogo que atua no contexto organizacional tem visto sua atuação sendo gradativamente alterada, passando de tarefas mais operacionais

para tarefas mais estratégicas. Assim, ocupando dentro dessas empresas, funções voltadas à gestão de pessoas (Silva; Faria, 2018).

Como consequência, estes profissionais tiveram que se preparar para lidar com as pressões predominantes nas práticas administrativas, na qual se faziam inserido. Assim como, aprender a lidar com os interesses de empresas cada vez mais mecanicistas, sem fugir do seu compromisso ético e social. Pensando assim, em ações relacionadas às relações e o ambiente da empresa, mantendo a manutenção da saúde psíquica dos que se encontram inseridos ali (Bastos; Yamamoto; Rodrigues, 2013).

Outrossim, a POT segue uma realidade organizacional e a forma como essa se estrutura para atender as demandas externas. Conforme Schultz (2016, p. 57),

As organizações diferem umas das outras porque existem graus diferentes de dificuldade de compreensão das condições externas e das restrições para o acesso a determinados recursos escassos. Diferentes interpretações tornam, portanto, os ambientes organizacionais específicos e sujeitos a graus variados de incerteza e de complexidade, já que essas interpretações dependem do entendimento de determinadas dimensões do ambiente externo e de negociação com os agentes que fazem parte dele. As organizações reagiram adequando-se ao ambiente em que estão inseridas, criando estruturas organizacionais adaptadas às exigências externas (cargos, programas, departamentos, formas de coordenação ou outras).

Ou seja, assim como o gestor, o profissional organizacional deve recorrer a abordagens e metodologias que mais se liguem ao contexto prático e operacional da organização. Levando em conta: condições externas, restrições e recursos escassos. Independente de empresas de pequeno ou grande porte, identificar lógicas e comportamentos são elementos essenciais das teorias organizacionais que podem ser aplicados na interpretação de ambas as realidades criando estruturas organizacionais adaptadas às exigências externas (Schultz, 2016).

Isto é, a necessidade de uma organização passar por mudanças frequentes devido às mudanças no ambiente organizacional pode gerar resistência à mudança e conflito interno sobre os objetivos – tanto das pessoas quanto da organização – que se constroem e se solidificam com o tempo. Para compreender adequadamente a mudança organizacional, entender a cultura e o clima da organização é essencial, pois essas duas dimensões de análise afetam a manutenção e mudança dos objetivos individuais e organizacionais (Schultz, 2016).

Por conseguinte, o psicólogo organizacional possui conhecimentos técnicos e práticos que o capacitam a contribuir estrategicamente para a observação, interpretação e intervenção das relações humanas e para o aprimoramento das relações de trabalho. Bem como, contribuir na assimilação da missão, visão e valores – trabalhando com gerentes e líderes para criação de um ambiente de contribuição entre equipe (Schultz, 2016).

Portanto, uma boa gestão de mudanças envolve entender por que as pessoas adotam certas atitudes que estão acontecendo ou prestes a acontecer. Os fatores que interferem na conduta das pessoas presentes tanto na cultura quanto no clima organizacional, e seu conhecimento pode ser de valor para o gestor que busca minimizar para mudar (Schultz, 2016).

4 O PERFIL DA (O) PSICÓLOGA (O) ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NO BRASIL

Tomando como nota o CensoPsi, e resgatando o ano de regulamentação da profissão, em 1962 apenas 15 psicólogos estavam cadastrados no Ministério da Educação e Cultura (MEC). E somente em meados da década de 1970 foi que os conselhos regionais recebiam a migração dos psicólogos cadastrados no MEC, abrangendo em 1974 - 11.343 profissionais (Brasil, 2022a).

Adiante, em 1987 a categoria chegou a 54.139 psicólogos inscritos no Conselho Federal de Psicologia (CFP), em 2009 esse número aumentou e chegou a 236.100 profissionais. Seguiu crescendo e ganhando espaço e no último dado de 2022, o CFP registrou 428.791 psicólogos inscritos nos seus 23 regionais (Brasil, 2022a).

Contando com 20.207 participantes dispersos nas cinco regiões geográficas do país, o CensoPsi aponta que de um total 20.152 psicólogos cerca de 79,2% dessa classe é composta por profissionais que se identificaram com o gênero feminino; 20,1% com o gênero masculino e 0,7% com o não-binário. Dessa forma, fica evidente a prevalência do gênero feminino (Brasil, 2022a).

Partindo para a POT e levando em consideração as áreas de atuação das(os) psicólogas(os) brasileiras(os) brasileiros/as nas três condições de inserção profissional: atuam, aspiram atuar e atuaram. De um total de 17.176 (85%) profissionais que atuam apenas 12,1% são da área de organizacional e do trabalho, de um total de 1.657 (8,2%) que aspiram a atuar apenas 16,9% são da área organizacional e do trabalho e de um total de 1.657 (3,7%) que atuaram apenas 34,2% são área organizacional e do trabalho (Brasil, 2022b).

Igualmente, uma diferença a registrar é a menor presença da área Organizacional e do Trabalho no Nordeste (10,1%), sendo mais expressiva a sua presença no Centro-Oeste (16,5%). Com relação ao nível de formação na área de um percentual de 100%: 59,7% apresentam lato sensu; 27,6% stricto sensu e 12,7% cursos livres de aperfeiçoamento. Com relação a permanência e migração nas áreas a área Organizacional e do Trabalho apresenta 46,7% permanecem, sendo que 31,2% agregam uma outra área (novamente a Clínica é a mais

frequente), 45,2% mudam de área ao longo da carreira, a maioria saindo para a Área Clínica (15,6%). Assim, se comparado as demais áreas caracteriza-se por índices de perda maiores que os de permanência (Brasil, 2022b).

Levando em conta, o perfil de competência que compreende as capacidades necessárias para uma função ou profissão específica, ou seja, trata-se de conhecimentos, aptidões, atitudes e comportamentos adquiridos que estarão vinculados a uma determinada atividade executada (Rothmann, 2017).

Os fundamentos em uma ciência psicológica; métodos de pesquisa; teoria e métodos de medição psicológica e comportamental; e teoria estatística avançada é que se desenvolve a instrução e o treinamento dos psicólogos organizacionais e do trabalho. Na qual, devem apresentar como áreas de competências: o conhecimento da teoria e pesquisa da POT; habilidades em pesquisa e estatística; e habilidades profissionais (Rothmann, 2017).

Outrossim, o psicólogo organizacional e do trabalho deve para além das organizações e, trabalhadores e gestores se atentar em agir em acordo com valores éticos. Dado isso, é levado em consideração algumas competências que são transversais e que quando inseridas em um campo interdisciplinar traduzem a identidade e pautam a atuação esperada do psicólogo organizacional e do trabalho (Zanelli; Borges; Bastos, 2014).

Dentre elas,

explicar as principais mudanças no mundo do trabalho e como este se estrutura na contemporaneidade; reconhecer os diferentes níveis que estruturam os processos organizacionais e de trabalho; identificar e articular as principais interfaces entre POT e outros campos da psicologia; analisar criticamente a constituição da POT no Brasil e no mundo como área de atuação profissional; compreender e comunicar a natureza da organização como fenômeno psicossocial, contribuindo para processos de transformação da sua estrutura e dos seus modelos de gestão; reconhecer os diferentes níveis de intervenção ante os fenômenos organizacionais e do trabalho, buscando contemplar todos eles; analisar e ampliar o diálogo do espaço ocupacional em POT com espaços de profissões afins; mapear o campo científico em POT, identificando seus principais construtos, estratégias metodológicas e avanços recente (Zanelli; Borges; Bastos, 2014, p.576).

Assim, no conhecimento da teoria de pesquisa da POT, o psicólogo organizacional e do trabalho deve demonstrar a capacidade de assimilar o conhecimento psicológico ao ético; nas habilidades de pesquisa e estatística este deve demonstrar a capacidade de usar e compreender os métodos de pesquisa e estatística, como também, o de raciocinar criticamente; e nas habilidades profissionais este deve demonstrar a capacidade de aplicação do conhecimento a vida real, a sua habilidade de comunicação oral e escrita (Rothmann, 2017).

5 DESAFIOS DE ATUAÇÃO DA (O) PSICÓLOGA (O) ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NO BRASIL

Partindo da conceitualização do termo atuação profissional é perceptível que fora um conjunto de práticas e responsabilidades que esse assume há também uma gama de desafios que se mostram visíveis desde o processo de integração entre prática e teoria até a implementação e aperfeiçoamento nos processos (Cruz *et al.*, 2022a).

Levando em consideração que o funcionamento das organizações depende do trabalho humano e este depende das organizações. Zanelli, Borges e Bastos (2014) destacam que as organizações são a maneira pela qual indivíduos e grupos se estruturam para satisfazer suas próprias necessidades, e é mediante o trabalho e a forma com que nos organizamos que atingimos as nossas demandas e necessidades sociais.

Tida como a terceira área de atuação, em 2000, a POT desenvolveu-se no início do século XIX e foi nomeada como Psicologia industrial na qual dedicava a sua aplicação de conhecimentos à solução de problemas no contexto industrial prezando, nessa época, por um olhar voltado à produtividade e eficiência, sem avaliar tanto as relações. Desde então, a sua prática vem se modificando no mundo do trabalho e levando em consideração uma visão de homem voltada às relações na qual este encontra-se inserido (Campos *et al.*, 2011).

O processo de industrialização, o avanço das ciências naturais e biológicas, a pressão por reformas sociais e a luta contra a exploração do trabalho, a Primeira Grande Guerra, a grande depressão na década de 1930 e a eclosão da Segunda Grande Guerra, formam o conjunto de eventos que corroboram os desafios e as oportunidades que geraram a constituição inicial da psicologia industrial descrita anteriormente como marco inicial do campo (Zanelli; Borges; Bastos, 2014).

Primeiro período de constituição histórica da POT (até 1945) é marcado pela transição da colonização para segunda guerra em que os desafios e oportunidades da área estavam voltadas à administração científica (Taylor). Segundo período de constituição histórica da POT (até a década de 1960) é marcado pelo pós-guerra em que os principais desafios e oportunidades da área encontravam-se direcionados à construção de uma identidade profissional dentro das organizações (Zanelli; Borges; Bastos, 2014).

Terceiro período de constituição histórica da POT (fim da década de 1960 até a década de 1970) é marcado pela transição para uma sociedade pós-industrial e tensões no mundo do trabalho, testes psicológicos criticados e desafio de ir além do âmbito individual de análise. Assim, a ampliação do campo da POT nesse período se deu através de desafios e oportunidades

norteadas por trabalhos emergentes que lidavam com desenvolvimento, resolução de conflitos e desenho de trabalho e o crescente debate sobre questões éticas (Zanelli; Borges; Bastos, 2014).

O quarto período de constituição histórica da POT (da década de 1990 até a década de 2010) é marcado por avanços da globalização e da tecnologia de informação, neoliberalismo, a crise nos países capitalistas centrais e o crescimento dos BRICS³. Assim, a ampliação do campo da POT nesse período se deu através de desafios e oportunidades direcionadas a maior atenção às questões de saúde no trabalho e consolidação de outros tópicos de estudo: estresse, conflito trabalho-família e aposentadoria (Zanelli; Borges; Bastos, 2014).

Surgida entre o final do século XIX e início do século XX, no Brasil, associada a tentativas de racionalizar e conferir um caráter científico e inovador ao controle dos processos produtivos a psicologia aplicada ao trabalho ocorreu em decorrência das transformações iniciais na economia brasileira, que embora ainda de caráter agrário já dava passos rumo à industrialização. Impulsionada apenas em meados do século XX, a industrialização ganhava espaço. Postuladas pela administração científica de Taylor, os interesses estavam voltados a uma maior eficiência econômica argumentativa em uma melhoria das condições de trabalho (Zanelli; Borges; Bastos, 2014).

Além disso, a partir da visão das organizações e o trabalho enquanto parte dos processos psicossociais no qual, o último assume diferentes processos e fenômenos de cunho individual e grupal. Estes passam a ser objeto de estudo e de atuação para estes profissionais. Assim, a psicologia passou a compreender e intervir sobre esses fenômenos relativos ao mundo do trabalho e das organizações e no decorrer do tempo foi se dando conta de que para uma maior compreensão do ser humano, é necessário entender sua inserção no mundo do trabalho e as relações criadas dentro das organizações onde atuam (Zanelli; Borges; Bastos, 2014).

Dessa forma,

Esta é a tarefa central ou a missão que caracteriza esse amplo espaço de ação da psicologia – explorar, analisar, compreender como interagem as múltiplas dimensões que caracterizam a vida das pessoas, dos grupos e das organizações, em um mundo crescentemente complexo, construindo, a partir daí, estratégias e procedimentos que possam promover, preservar e restabelecer a qualidade de vida e o bem-estar das pessoas, sem abrir mão da produtividade da qual depende o atendimento das necessidades dos indivíduos e dos grupos sociais (Zanelli; Borges; Bastos, 2014, p.550).

³ O BRICS é a sigla que se refere a Brasil, Rússia, Índia, China e África do Sul, conhecido como grupo de países emergentes selecionados e reunidos pelo estágio de desenvolvimento econômico.

Marcada pela construção de vínculos significativos a POT é um campo de atuação de base científica. E, a inserção do profissional da área se dar a partir das atividades formativas do curso de Psicologia e áreas afins, a sua aplicação se baseia nos conhecimentos e métodos adquiridos durante todo o percurso, ou seja, os estágios e atividades de extensão são mediados por uma orientação profissional (Cruz *et al.*, 2022a).

Em contrapartida, ao longo dos anos, com a necessidade da sociedade, as inovações tecnológicas disparam influenciando diretamente no modo como a sociedade se comunica, trazendo benefícios no processo de interação entre as pessoas, mas também desafios no atendimento de demandas profissionais. Visto que, com a intensificação do uso dessas inovações a impactos desde o modo como nos comunicamos, até a velocidade como as coisas acontecem (Cruz *et al.*, 2022a).

Vale ressaltar que mesmo provocando mudanças nas oportunidades do mercado de trabalho, os avanços tecnológicos, auxiliam usuários, trabalhadores, organizações e Estado, desde que seu uso seja de forma assistiva gerando oportunidades profissionais e favorecimento do desenvolvimento humano no mundo do trabalho (Cruz *et al.*, 2022a).

Com o constante avanço da tecnologia, economia e negócio as exigências passaram a ser maiores para os psicólogos organizacionais e do trabalho. O ambiente virtual foi um marco para as organizações. À medida que se avançava tecnologicamente, havia um aumento do trabalho remoto. Apresentando um avanço muito grande para as organizações como um todo, mas que apresenta seu lado negativo o fato de que os contratantes esperam que os funcionários apresentem disponibilidade fora do horário de trabalho (Rothmann, 2017).

Além disso, outro desafio da POT, é a sua inserção e o papel que assume dentro das organizações, por ser um campo vasto que atua desde o mapeamento da área em que se encontra até a criação de estratégias de enfrentamento de crises e emergências da organização (Cruz *et al.*, 2022a).

Diante desses avanços tecnológicos, surgem as demandas, dentre elas os desafios de lidar com os locais de trabalho virtuais, funcionários virtuais, comprometimento do funcionário, novas habilidades, globalização e a diversidade do local de trabalho. Diante disso, surgem para os psicólogos organizacionais e do trabalho desafios e demandas voltadas à preparação de supervisores e gerente, a garantia aos funcionários de conhecimento e habilidades para desempenho de funções de alta tecnologia, o retreinamento dos trabalhadores desempregados devido a globalização. Como também, o desafio de selecionar e treinar funcionários, reelaborar cargos, otimizar práticas de gestão e de lidar com o moral, além de compreender quais as expectativas dos trabalhadores de diferentes gerações (Rothmann, 2017).

A POT, nesse sentido, salienta que os desafios nessa atuação são inerentes às profissões trata-se de uma aprendizagem intergeracional, ou seja, é um procedimento de transferência, troca e conservação mútua de conhecimento entre diferentes idades, com a finalidade de incentivar o diálogo sobre as diferenças implicadas em cenários muitas vezes desafiadores (Cruz *et al.*, 2022a).

Entre os desafios destes profissionais desde a formação, destaca-se a necessidade de integrar o conhecimento científico com a capacidade de responder às demandas das pessoas e organizações como um todo. Visando um aperfeiçoamento e uma maior assertividade, o desenvolvimento do pensamento estratégico, das habilidades técnicas, capacidade de interlocução interdisciplinar e versatilidade são essenciais e indicam a busca por uma atuação profissional qualificada (Cruz *et al.*, 2022b).

6 OPORTUNIDADES DA (O) PSICÓLOGA (O) ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO NO BRASIL

A literatura científica identifica um conjunto de atividades potenciais e desejáveis para os profissionais da área, mas que inevitavelmente não encontram espaço na forma em que as organizações se encontram estruturadas e como definem o papel do psicólogo (Zanelli; Borges; Bastos, 2014).

Segundo Rothmann (2017), as carreiras em POT se manifestam como expressão de fatores tanto compensatórios como frustrantes. E, são atrativos pela diversidade de oportunidades voltadas ao departamento de recursos humanos tanto em empresas privadas como em públicas. Trata-se de um campo novo e desafiador que apresenta oportunidades de aprendizado, variedade e autonomia.

Vale destacar, que a estrutura concebida para descrever as atividades do profissional dessa área são diversas e não devemos vê-las de forma isolada e/ou direcionadas a exclusivamente um objetivo específico. Mesmo em suas áreas específicas essas atividades estão conectadas e podem potencializar os resultados em diversos campos, reforçando a importância de tratar a POT como uma unidade coesa, e não como campos fragmentados e em conflitos (Zanelli; Borges; Bastos, 2014).

A busca por esse novo campo se deu a partir da percepção das organizações de que a gestão do potencial humano é a chave para um negócio próspero. A POT é uma área que abrange a atuação desde o trabalho para as organizações até seu próprio negócio (Rothmann, 2017).

A diversidade de campos e contextos torna o trabalho em POT essencialmente multiprofissional. Exceto pela avaliação psicológica, nenhuma prática é exclusiva de uma única categoria profissional. O desenvolvimento das atividades depende de um processo contínuo de formação e qualificação, o que permite ao psicólogo trabalhar de forma colaborativa com administradores e outros membros da equipe, como advogados, pedagogos, médicos do trabalho, sociólogos e assistentes sociais, que lidam com questões de trabalho, organização e gestão (Zanelli; Borges; Bastos, 2014).

Em contrapartida, o psicólogo, mesmo desempenhando tarefas similares a outras áreas, irá trazer a contribuição da psicologia e a forma como está interpreta os fenômenos humanos, individuais ou coletivos, em um contexto de trabalho específico (Zanelli; Borges; Bastos, 2014).

Partindo do ponto de vista das desvantagens, Rothmann (2017) traz que muitas funções voltadas aos profissionais da área demandam de mestrado ou doutorado. Além de que é um trabalho em que os profissionais correm risco de esgotamento devido ao trabalho com pessoas e que muitas vezes se tornam intensamente envolvidos, e para aqueles que não gostam de lidar com pessoas pode tornar-se algo frustrante. Assim como para as organizações e empregados também pode se tornar frustrante, visto que esses muitas vezes dependem do trabalho desses profissionais.

Em compensação, considerando a diversidade das atividades desempenhadas, e os marcos iniciais da área, o trabalho do psicólogo deixou de ocorrer apenas em organizações industriais. Este passou a se inserir em organizações de serviços, no setor público, em organizações não governamentais, em cooperativas, sindicatos, entre outros espaços. Com a ampliação das áreas de atuação se rompe a noção de que o psicólogo organizacional se encontra apenas em empresas privadas voltadas para a produção de bens de consumo. Exemplo dessa ampliação é a presença de psicólogos atuando na área de gestão de pessoas em instituições hospitalares, e não como psicólogos hospitalares (Zanelli; Borges; Bastos, 2014).

A Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT), criada em 2001 com o intuito de fortalecer as práticas e fomentar pesquisas científicas na área, representa uma grande oportunidade para os profissionais de psicologia que atuam neste contexto a terem suas práticas alicerçadas cientificamente. Além disso, a SBPOT lançou em 2020 o E-book, Competências para a atuação em POT, nesse oferece um embasamento para posteriores formação e atuação profissionais em POT, o modelo de competências pode alavancar os percursos profissionais por essas fases, ao sugerir necessidades de capacitação e lembrar que há outras competências que podem ser utilizadas nos locais de prática. Além disso, o e-book

busca apresentar um referencial que possa apoiar organizações de trabalho e instituições de ensino interessadas em melhor qualificar os seus trabalhadores e estudantes (SBPOT, 2020).

Assim a POT, avança e rompe os limites antes delimitados pelo que convencionalmente chamamos de organizações formais. Atuando, também, em atividades com trabalhadores informais, autônomos ou sem vínculos empregatícios. Outra oportunidade que rompe os limites organizacionais é a tendência observada de que o psicólogo trabalhe cada vez mais como autônomo, prestando serviços a organizações diversas (Zanelli; Borges; Bastos, 2014).

Portanto, diante da ampliação do campo de atuação, aparecem as transições que configuram uma intervenção do psicólogo em âmbitos mais complexos da própria organização, como a contribuição para as decisões em nível estratégico, passou a prestar serviços de assessoria ou consultoria integrada aos procedimentos de mudança implementados pela organização, em um esforço para acompanhar as transformações à sua volta (Zanelli; Borges; Bastos, 2014).

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta desse trabalho de conclusão de curso foi de apresentar a evolução da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) ao longo de todos os tempos, conforme mostram os marcos teóricos. A partir das mudanças e das transformações sofridas pela POT é possível compreender que essa evolução ao longo do tempo, representa um processo de transição de paradigma da psicologia industrial para a psicologia organizacional e do trabalho, evidenciada através dos marcos históricos.

É possível ainda, perceber a importância e a contribuição desses marcos para a crescente melhoria da qualidade dos profissionais dessa área. Vale salientar que uma maneira de acompanhar essas mudanças foi fazer uma pesquisa de revisão da literatura, que ajudou a entender o estado da arte de um assunto tão específico.

Dessa forma, podemos entender que o objetivo desta pesquisa foi examinar as principais questões que envolvem os desafios e oportunidades encontradas pelo psicólogo organizacional e do trabalho no Brasil. Nesse sentido, é evidente que POT evoluiu muito ao longo dos anos e apesar dos desafios contemporâneos, a função do psicólogo organizacional e do trabalho continua desafiadora, sendo necessário um esforço contínuo para estabelecer um equilíbrio entre a organização e o colaborador, pois a relação do homem com o trabalho é essencial para a vida em sociedade.

Portanto, ao considerar o trabalho e as dificuldades enfrentadas pelos profissionais da POT, é necessário considerar práticas e políticas profissionais não apenas fundamentadas no método, na docência ou na inteligência artificial, mas sim no conjunto de recursos acadêmicos, humanos, sociais que estão disponíveis em ambientes de pesquisa físicos e virtuais, que priorizem uma visão ampla de toda a organização e todas as relações que se estabelecem dentro e fora dela das instituições organizacionais.

Contudo, ressaltamos que os dados ora apresentados no corpo dessa pesquisa, servirão de alicerce para novos profissionais, que assim como eu, serão despertados por um anseio pessoal, nas experiências de estágios ou ao observar a atuação de docentes dessa área para trabalhar como psicóloga(o) organizacional e do trabalho, oferecendo um atendimento cuidadoso à demanda de saúde mental nas organizações, repaginando a história das organizações empresariais, aprendendo a lidar com os desafios e as oportunidades e contribuindo de maneira direta com a relação homem, organização e trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Conselho Federal de Psicologia. **Quem faz a psicologia brasileira?: um olhar sobre o presente para construir o futuro.** Volume I: formação e inserção no mundo do trabalho. Brasília: CFP, 2022a. Disponível em: : [Censo psicologia Vol1-1.pdf \(cfp.org.br\)](#). Acesso em: 2 de junho de 2024.

BRASIL, Conselho Federal de Psicologia. **Quem faz a psicologia brasileira?: um olhar sobre o presente para construir o futuro.** Volume II: condições de trabalho, fazeres profissionais e engajamento social. Brasília: CFP, 2022b. Disponível em: [Censo psicologia Vol2 WEB.pdf \(cfp.org.br\)](#). Acesso em: 2 de junho de 2024.

BASTOS, A. V. B.; YAMAMOTO, O. H.; RODRIGUES, A. C. A. **Compromisso social e ético: desafios para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho.** O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia, v. 1, p. 25-52, 2013. Disponível em: [Compromisso social e etico - desafio para a psicologia organizacional edo trabalho20190505-22589-ah00gf-libre.pdf \(d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net\)](#). Acesso em: 04 de junho de 2023.

BOUDREAU, J. W.; CASCIO, W. F. **Gestão Estratégica de Recursos Humanos.** Editora Saraiva, 2014. E-book. ISBN 9788502226081. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502226081>. Acesso em: 02 de junho de 2023.

CAMPOS, K. C. D. L. *et al.* Psicologia organizacional e do trabalho-retrato da produção científica na última década. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 31, p. 702-717, 2011. Disponível em: [SciELO - Brasil - Psicologia organizacional e do trabalho - retrato da produção científica na última década Psicologia organizacional e do trabalho - retrato da produção científica na última década](#). Acesso em: 22 de março de 2024.

CRUZ, R. M. *et al.* Desafios à Atuação Profissional em Psicologia das Organizações e do Trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 22, n. 4, p. I-III, 2022a. Disponível em: [Vista do Desafios à Atuação Profissional em Psicologia das Organizações edo Trabalho \(scielo.br\)](#). Acesso: 10 de maio de 2024.

CRUZ, R. M. *et al.* Formação e exercício profissional em psicologia das organizações e do trabalho. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 22, n. 5, p. I-III, 2022b. Disponível em: [Vista do Formação e Exercício Profissional em Psicologia das Organizações e do Trabalho \(scielo.br\)](#). Acesso em: 07 de maio de 2024.

LEÃO, L. H. C. Psicologia do Trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais. **ECOS-Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, v. 2, n. 2, p. 291-305, 2012. Disponível em: [Psicologia do Trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais | Leão | ECOS - Estudos Contemporâneos da Subjetividade \(uff.br\)](#). Acesso em: 06 de setembro de 2023.

MENDONÇA, A. P. A. *et al.* Inteligência artificial: Recursos humanos frente as novas tecnologias, posturas e atribuições. **Contribuciones a la Economía**, v. 16, n. 4, p. 14, 2018. Disponível em: [Inteligência artificial: Recursos humanos frente as novas tecnologias, posturas e atribuições - Dialnet \(unirioja.es\)](#). Acesso em: 07 de julho de 2024.

SANTOS, F. C. O.; CALDEIRA, P. **A psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do psicólogo organizacional**, v. 15, 2014. Disponível em: [A0929.pdf \(psicologia.pt\)](#). Acesso em: 02 de junho de 2023.

SILVA, K. A. S. A. A.; FARIA, B. E. M. Qualidade de vida no trabalho: a contribuição do psicólogo organizacional. **Psicologia e Saúde em debate**, v. 4, n. 2, p. 115-129, 2018. Disponível em: <http://psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/V4N2A7>. Acesso em: 02 de junho de 2023.

SOUSA, A. S.; OLIVEIRA, G. S.; ALVES, L. H. A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos. **Cadernos da FUCAMP**, v. 20, n. 43, 2021. Disponível em: [A PESQUISA BIBLIOGRÁFICA: PRINCÍPIOS E FUNDAMENTOS | Cadernos da FUCAMP](#). Acesso em: 13 de setembro de 2023.

SBPOT, Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho. **Competências para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho: um referencial para a formação e qualificação profissional no Brasil**. Brasília: UniCEUB, 2020. Disponível em: Centro [Centro Universitário de Brasília - UniCEUB: Competências para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho: um referencial para a formação e qualificação profissional no Brasil](#). Acesso em: 01 de junho de 2024.

SCHULTZ, G. **Introdução à gestão de organizações**. Porto Alegre: UFRGS, 2016. Disponível em: [Introdução à gestão de organizações \(DERAD103\) - Glauco Schultz - Google Livros](#). Acesso em: 18 de agosto de 2023

ROTHMANN, I. **Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Grupo GEN, 2017. E-book. ISBN 9788595152700. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595152700/>. Acesso em: 06 maio de 2024.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Grupo A, 2014. E-book. ISBN 9788582710852. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788582710852/>. Acesso em: 09 de junho de 2024.